

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school	Dalton Basisschool De Klipper
Adres	Oudelandselaan 141 Gouden Uillaan 28
Postcode en plaats	2652 ER Berkel en Rodenrijs 2652 KJ Berkel en Rodenrijs
E-mailadres school	directie@daltondeklipper.nl
Telefoonnummer school	010-5113280
Bestuurder(s)	Anke van Vuuren
Leidinggevende school	Alwin Akkermans directeur Anne van Rutten Adjunct directeur
Daltoncoördinator(en)	Anne van Rutten en Angélique Vermaak-Secreve
Aantal groepen	30
Aantal kinderen	768
Aantal leerkrachten/pedagogisch medewerkers	62
In bezit van daltoncertificaat	58
Bezig met daltoncursus	3
Nevenvestigingen	Ja
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4	
Lid 5	
Lid 6	
Lid 7	
Datum visitatie	1 juni 2021

Soort visitatie	versnelde visitatie licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	
1e licentieaanvraag	
Licentieverlenging	
Versnelde visitatie licentieverlenging	x
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

School

Aanbevelingen 2018

Nr. 1 Ontwikkel een doorgaande lijn voor samenwerken voor leerlingen per groep, voor leerkrachten en op schoolniveau. (Zie ook slotopmerkingen)

Reflectie visitatieteam (slotopmerking):

De samenwerking beperkt zich met name tot het samenwerken vanuit de methodische lessen. Leerlingen weten alleen d.m.v. het stoplicht wanneer er samengewerkt mag worden. De leerlingen gaven aan niet op de hoogte te zijn van de leerdoelen en samenwerkstrategieën. Verder hebben de leerlingen wel laten zien dat ze goed in staat zijn om samen te werken. Hier liggen mogelijkheden.

De coöperatieve werkvormen zijn onvoldoende bekend en worden onvoldoende toegepast.

Nr.2 Neem de visie nog eens onder de loep. Herformuleer deze indien gewenst en nodig geacht. Zorg dat de visie gedragen en uitgedragen wordt door het gehele team. (Waarom Daltononderwijs op De Klipper en daarom werken wij zo)

School

Wat hebben wij gedaan en wat is het resultaat?

In de afgelopen jaren hebben wij veel wisselingen in management gehad. Dit heeft er onder andere toe geleid dat de samenwerking tussen leerkrachten op sommige vlakken was versnipperd en er een eilandjescultuur ontstond.

Sinds de vorige visitatie is er positief veel veranderd! In oktober 2018 is het leerteam Dalton met een tweede ervaren Daltoncoördinator gestart en met een gedegen plan van aanpak zijn er doelen en acties uitgezet.

Vanaf december 2018 hebben wij een nieuw directieteam. In augustus 2018 hebben wij leerteams opgesteld die bestaan uit verschillende specialisten en collega's. Zij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van hun specialisme binnen ons onderwijs. Op deze manier worden collega's meer betrokken bij ons onderwijs en wordt de samenwerking onderling vergroot omdat zij verantwoordelijk zijn voor een vakgebied over de gehele school.

In mei 2019 hebben we met het gehele team onze visie herschreven en een vernieuwde managementstructuur neergezet. Dit alles met aandacht voor het bevorderen van de samenwerking binnen het team en de onderwijskwaliteit.

Vanuit de reflectie, die het visitatieteam na de visitatie in april 2018 heeft opgesteld, zijn wij aan de slag gegaan. Op verschillende studiedagen heeft het team input gegeven voor de ontwikkeling van De Klipper, uitgaande van de twee aanbevelingen.

In het Katern samenwerkend leren op De Klipper is de hele aanpak, opbouw en de uitwerkingen opgenomen. Dit katern is als bijlage meegezonden.

Hoewel de school momenteel volop in beweging is, is er toch ook rust binnen de school merkbaar. Leerkrachten weten waar zij aan toe zijn en er is een grote bereidheid om samen te ontwikkelen aan onze school. Hierdoor zijn er binnen onze school veel ontwikkelingen ingezet op allerlei vlakken en zijn wij er trots op om ons een Daltonschool te noemen!

Visitatieteam

Aanbeveling nummer 1.

“Ontwikkel een doorgaande lijn voor samenwerken voor leerlingen per groep, voor leerkrachten en op schoolniveau.”

De leerlingen kunnen goed verwoorden hoe en wanneer er mag worden samengewerkt. De randvoorwaarden rondom samenwerken zijn gecreëerd. Dit is een goed vertrekpunt om het samenwerken verder gestalte en vorm te gaan geven in de toekomst.

Aanbeveling nummer 2

“Neem de visie nog eens onder de loep. Herformuleer deze indien gewenst en nodig geacht. Zorg dat de visie gedragen en uitgedragen wordt door het gehele team.”

Het fundament is nu stevig gelegd rondom visie en missie. In twee jaar hebben jullie keihard gewerkt om dit op zo een solide manier neer te zetten. Wij hebben alle vertrouwen dat jullie dit de komende jaren verder zullen gaan uitbouwen.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School

Op De Klipper willen wij onze kinderen leren omgaan met het dragen, krijgen en nemen van verantwoordelijkheid. Wij vinden dat elk kind, hoe jong ook, verantwoordelijkheid kan dragen. Deze verantwoordelijkheid wordt daarbij aangepast naar de individuele ontwikkeling van het kind. Leerlingen zijn verschillend en daardoor verschilt ook de grootte van de verantwoordelijkheid en zelfstandigheid in vastgestelde vrijheid.

Het is op De Klipper de taak van de leerkracht om dit proces te sturen en kaders aan te geven. Leerkrachten sturen dit proces door continu met de leerlingen in gesprek te gaan. Vragen waarbij het draait om inzicht in de genomen keuzes, de gevolgen van deze keuzes en welke ondersteuning leerlingen nodig hebben zijn hierin leidraad. Zij zorgen ervoor dat onze leerlingen leren nadenken over hun keuzes en acties, wat weer hun zelfkennis vergroot om goede keuzes te kunnen maken.

Binnen de school heerst een goed pedagogisch klimaat. Dit is zichtbaar in het vertrouwen wat het team schenkt en de veiligheid die de leerlingen aangeven te voelen binnen school. Iedere leerkracht spreekt ieder kind aan, ook als zij niet in zijn klas zitten. Want, als leerkracht zijn wij verantwoordelijk voor alle leerlingen bij ons op school.

Een leerkracht ziet alles als een proces waar een kind doorheen moet om tot de juiste keuzes voor hemzelf te komen. Wij merken daarbij dat onze leerlingen het fijn vinden om aangesproken te worden op hun mogelijkheden en samen te kijken hoe hij zich ontwikkelt. Voor onze leerlingen is vrijheid in gebondenheid zichtbaar in de verantwoordelijkheid die zij krijgen over de materialen en taken. Bij iedere activiteit zijn de leerlingen verantwoordelijk voor het gebruik van de materialen. Welke materialen zijn er nodig, hoe ga ik daarmee om en wat doe ik met de materialen als ik klaar ben? Wij zijn dit aan het uitbreiden met het stellen van eigen doelen.

Onze kinderen krijgen vanaf de kleuters een weektaak. Op deze weektaak staan activiteiten/doelen, waar zij die week aan werken. Kinderen krijgen de verantwoordelijkheid om de opgegeven doelen aan het einde van de week behaald te hebben. Dit betekent dat de kinderen hun werk zelf inplannen en bijhouden.

Momenteel vinden wij dat de doelen op de weektaak nog te veel leerkracht gestuurd zijn. De leerkracht bepaalt de doelen en op welke manier een kind hieraan werkt. Wij willen naar een weektaak waarin er een balans is tussen leerkrachtsturing en leerlingsturing.

Wij streven ernaar ons onderwijs continu te verbeteren. Hierbij krijgen de leraren de ruimte om proeftuintjes binnen onze visie uit te zetten.

Het team wordt meegenomen in de ontwikkelingen waarbij er ook input gevraagd wordt vanuit het team. Deze werkwijze laat tevens zien dat wij vertrouwen hebben in het team dat zij professionals zijn en in staat zijn goed beleid voor onze school te bedenken. Op deze ontwikkeling zijn wij trots en wij willen dit dan ook verder uitbreiden voor de toekomst.

Ook starten wij dit jaar met het invoeren van het Handelingsgericht Werken via een extern adviesbureau Onderwijs Advies. Bij Handelingsgericht werken willen wij naast de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen, de begeleiding van alle kinderen verbeteren. Leraren leren hun aanbod af te stemmen op de onderwijsbehoeften en basisbehoeften van de kinderen. Iets wat volgens ons goed aansluit bij het Daltononderwijs.

Reactie visitatieteam

Wij zien dat jullie leerlingen veel meer aan zouden kunnen. De mate van vrijheid is leerkracht gestuurd. Goed dat er weer vertrouwen is in de organisatie. Er heerst steeds een gezamenlijke verantwoordelijkheid t.a.v. de Dalton Ontwikkeling. Loslaten is niet makkelijk, de randvoorwaarden zijn duidelijk aanwezig.

Er is een groot verschil tussen het leerkrachtgedrag. Zelfs binnen dezelfde leerjaren is er een groot verschil tussen de mate van vrijheden en verantwoordelijkheden geven aan de leerlingen. Hier moet meer continuïteit in aangebracht worden.

Het is mooi om te zien dat jullie het onderwijs continu willen verbeteren en dat de leerkrachten de ruimte krijgen om te werken met proeftuintjes.

1.2 Zelfstandigheid

School

Zelfstandigheid op De Klipper is sterk verweven in de grondhouding van leerlingen en leerkrachten. Het motto wat een leerling zelf kan, doet een leerkracht niet is, is terug te zien in het handelen van de leerkracht. Onze leerkrachten stimuleren zo veel mogelijk het eigen initiatief van de leerlingen. Als leerkrachten merken dat leerlingen vastlopen, dan geven ze de ruimte om dit zelf op te laten lossen of hulp te vragen aan andere leerlingen. Uitgestelde aandacht is hier onderdeel van. De leerkracht is dan tijdelijk minder bereikbaar voor de leerlingen om zo hun zelfstandigheid te vergroten. Observeert een leerkracht dat een leerling niet verder komt, dan zal de leerkracht een coachende houding aannemen door het kind te leren hulp te vragen en/of handvatten te geven in plaats van gelijk het antwoord te geven.

Naast de basishouding is zelfstandigheid terug te zien in onder andere de inrichting van het lokaal, de weektaak, instructies & verwerking van taken en het keuzewerk.

De leerkracht richt het lokaal zo in dat alle materialen duidelijk zichtbaar in de klas liggen en de leerling deze zelfstandig kan pakken en opbergen. Iedere leerling heeft zijn eigen tafel in de klas, maar het staat de leerlingen vrij om een andere werkplek te kiezen zowel in de klas als op de gang.

De weektaak zorgt ervoor dat de leerlingen zelf kunnen bepalen in welke volgorde en op welke momenten zij hun taken maken. Iedere dag wordt zelfstandig werken ingeroosterd, zodat zij tijd krijgen om aan hun zelfstandigheid te werken. Momenteel zijn de weektaken in de groepen 1 tot en met 3 aangepast. De weektaken van de groepen 4 tot en met 8 staan op de agenda om op te pakken en meer te laten aansluiten bij de leerdoelen en talenten van de leerlingen zodat het zelfstandig behalen van de doelen wordt vergroot. Nadat de verwerking is gemaakt kijken de leerlingen hun eigen werk na. Bij de kleuters wordt dit gedaan door zelfcorrigerend materiaal, vanaf groep 3 wordt begonnen met het aanleren van het nakijken en de hoeveelheid nakijkwerk vergroot, tot de leerlingen in groep 5 alle taken nakijken die zij zelf kunnen nakijken.

Doelen en instructies worden door de leerkracht bepaald. Hierbij houdt de leerkracht wel rekening met de zelfstandigheid en mogelijkheden (zoals niveau, tempo en ondersteuning) van de leerlingen. Zo zijn er met sommige leerlingen afspraken gemaakt op basis van observaties door de leerkracht omtrent de zelfstandigheid van de leerlingen.

Daarnaast wordt er bij het keuzewerk een beroep gedaan op de zelfstandigheid van de leerlingen. Zij bepalen bij onze nieuwe opzet van het keuzewerk zelf het persoonlijke doel. Dit doel kan een leerdoel zijn wat een leerling wil ontwikkelen omdat hij/zij dit moeilijk vindt; een leerling in een onderwerp interesse heeft of zijn talenten verder wil ontwikkelen. De leerling bedenkt vervolgens hoe zij dit doel gaan behalen en welke faciliteiten ze hiervoor nodig hebben. Op deze manier kunnen leerlingen experimenteren met doelen stellen en de verschillende soorten uitvoeringen van de doelen. Deze nieuwe opzet zijn wij vanaf groep 8 naar beneden aan het implementeren.

Maar niet alleen naar de leerlingen zijn wij continu bezig om de zelfstandigheid te vergroten. Ook binnen de werkwijze van de school is de opzet om de zelfstandigheid te vergroten. Zo is er de afgelopen 2 jaar veel geïnvesteerd in de organisatiestructuur van de school. Door deze nieuwe opzet is er ruimte ontstaan voor de talenten van leerkrachten om deze te benutten binnen ons onderwijs. Leerkrachten krijgen de ruimte en verantwoordelijkheid om zichzelf en het onderwijs verder te ontwikkelen. Middels leerteams en verschillende overleggen (paralleloverleggen, bouwoverleggen, leerteamoverleggen, ed.) worden dwarsdoorsnedes gecreëerd die ervoor zorgen dat leerkrachten initiatieven kunnen inbrengen in de

ontwikkeling van ons onderwijs, maar ook mee gaan denken over het schrijven van ons beleid.

Reactie visitatieteam

De kleuters weten goed de weg in de klas, waar alle materialen liggen. Het taakbord bij de kleuters ziet er fantastisch uit. Ook kunnen de kleuters goed verwoorden en uitleggen waarom er gewerkt wordt met een taakbord, hoe het taakbord werkt en waarom het belangrijk is om met een taakbord te werken.

Op de visitatiedag hebben we vooral leerkrachtgestuurde lessen en activiteiten gezien bij de groepen 3 tot en met 8. We hopen dat dit te maken heeft met de afgelopen Corona-tijd. Faciliteer de organisatie om de mate van zelfstandigheid te vergroten. Loslaten en vertrouwen. Bouw dit uit in een doorgaande lijn door de hele school.

1.3 Samenwerking

School

Vanuit de bevindingen van de visitatie zijn er verschillende acties ondernomen. Er is een SWOT- analyse gemaakt, een presentatie over samenwerkend leren gegeven en er zijn verschillende teamactiviteiten georganiseerd waarbij het team samen na heeft gedacht over de doelen en de doorgaande lijnen en hun wensen kon uitspreken voor de toekomst. De opbrengsten, vanuit deze acties, zijn gebruikt om de volgende stappen uit te zetten. Vanuit het leerteam Dalton is er een sub-leerteam samengesteld dat zich volledig is gaan richten op het neerzetten van de doorgaande lijnen en het samenwerkend leren op De Klipper.

De eerste stap was het opstellen van een visie voor samenwerken, dit vanuit onze overkoepelende visie. Daarna zijn de doorgaande lijnen van de doelen en de werkvormen opgesteld. Wij hebben gekozen voor een set basiswerkvormen waarbij er eigen pictogrammen en afbeeldingen zijn ontworpen. Op deze manier is er eenduidigheid en zijn de werkvormen door de hele school zichtbaar.

Visie samenwerken

Op onze school beamen wij het belang van het samenwerken. Door samenwerkingsopdrachten aan te bieden komen wij tegemoet aan de basisvoorwaarden die het welbevinden van leerlingen stimuleren: competentie, relatie en autonomie. Tevens dragen deze voorwaarden bij aan het ontwikkelen van een actieve en gemotiveerde leerhouding. Hierdoor ontstaat er een leergemeenschap waarbij leerlingen en leerkrachten aan dezelfde kant staan en samen doelen halen, samen in een workflow komen, samen juichen en succes vieren.

Leerkrachten krijgen bij deze vorm van werken meer de rol van coach aan de zijlijn. Leerlingen zijn positief met elkaar verbonden, vormen elkaars vangnet, helpen elkaar beter te presteren door elkaar te steunen, te coachen en te begeleiden.

Wij beseffen ons dat samenwerken een complexe activiteit is waarbij verschillende vaardigheden worden ingezet om tot het einddoel te komen. Samenwerken is geen individuele aangelegenheid, maar een interactie waarin ieder een aandeel heeft. Om uiteindelijk goed te kunnen samenwerken maken wij onderscheid tussen het aanleren van twee soorten samenwerking: de pedagogische en didactische samenwerking.

Samenwerken zien wij niet als een los "vak" of leerlijn. Samen aan iets werken en spelen bevordert de sociale ontwikkeling en vorming van leerlingen. Dit heeft logischerwijs ook zijn invloed op de sfeer in de groep. Een positieve sfeer bevordert het leren van onze leerlingen.

Tevens hebben wij om die reden een Kwinkcoach in het leerteam Dalton. Kwink is onze methode voor sociaal emotionele ontwikkeling die uitgaat van een preventieve aanpak waarbij leerlingen vaardigheden ontwikkelen hoe zij met elkaar omgaan. Vanuit Kwink versterken wij onze Daltonkernwaarde samenwerken. Door in elke groep op niveau, maar aan dezelfde doelen te werken ontwikkelen alle leerlingen dezelfde vaardigheden en spreken zij dezelfde taal.

Wij hebben in de basiswerkvormen bewust gekozen voor een mix van pedagogische en didactische werkvormen. Daarnaast is er een duidelijke opbouw van de samenwerkingsvormen in het aantal en het aanleren en het toepassen van de werkvormen. Een kind maakt op onze school op deze manier een ontwikkeling in zijn samenwerkingsvaardigheden.

Didactische samenwerking gaat over de meerwaarde van de samenwerking ten opzichte van het product. Tijdens een didactische samenwerking zijn de leerlingen individueel aansprakelijk voor hun aandeel in de samenwerking.

In al onze basiswerkvormen maken wij gebruik van het Gelijke deelname, Individuele aansprakelijkheid, Positieve wederzijdse afhankelijkheid en Simultane interactie model (GIPS model). Door deze werkwijze is de betrokkenheid van iedere leerling groot en kan er synergie ontstaan. Door het gebruik van vaste stappen creëren wij veiligheid bij de leerlingen. Daarnaast zorgt een veel toegepaste structuur voor een tweede natuur. Wij verwachten door onze werkwijze dat leerlingen in de bovenbouw in staat zijn zelf een passende werkvorm bij een opdracht te kiezen.

In het katern samenwerkend leren geven wij aan welke vaardigheden en werkvormen in welk leerjaar aangeboden en inge oefend moeten worden. Hierin is een opbouw zichtbaar op de volgende deeldomeinen van samenwerking: communiceren, taakuitvoering en teamrollen, organiseren, werken in een team en houdingsaspecten.

In iedere klas zijn pictogrammen van de werkvormen zichtbaar, zodat er een doorgaande lijn door de hele school loopt.

Vanaf April 2020 zijn de gangen opnieuw ingericht, passend bij het Daltononderwijs op De Klipper. Deze nieuwe inrichting stimuleert het werken in tweetallen, groepjes en het individueel werken.

Op het maatjesbord in iedere klas zijn leerlingen iedere week of om de week aan een andere leerling gekoppeld. Met dit maatje voeren zij de samenwerkingstaken uit. Zo komen leerlingen met iedereen uit de klas aan de beurt. Dit zorgt ervoor dat zij de talenten van andere leerlingen inzien en zichzelf ontwikkelen om in samenwerking met verschillende leerlingen te werken. De maatjes worden ingezet voor zowel sociale als cognitieve opdrachten.

Om het samenwerken tussen leerlingen binnen de school te oefenen organiseren wij activiteiten waarbij leerlingen klassen doorbrekend werken. Voorbeelden hiervan zijn rondleidingen aan nieuwe ouders, Tutor-lezen, open podium, crea en maatjes groepswork tijdens het project. Bovenstaande onderdelen worden uitgebreider beschreven in ons algemene handboek. Daarnaast hanteren wij samenwerken ook in andere activiteiten voor kleinere groepen leerlingen zoals de Optimisten en de Leerlingenraad.

Op leerkrachtniveau en teamniveau hebben er ook een aantal veranderingen plaats gevonden.

In augustus 2018 hebben wij leerteams opgesteld die bestaan uit verschillende specialisten en collega's. Zij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van hun specialisme binnen ons onderwijs. Op deze manier worden collega's meer betrokken bij ons onderwijs en wordt de samenwerking onderling vergroot omdat zij verantwoordelijk zijn voor een vakgebied over de gehele school.

In onze overlegstructuur hebben wij momenten opgenomen om samenwerking tussen collega's te vergroten. Zo hebben leerkrachten twee keer in de drie weken een paralleloverleg waarbij parallelcollega's kijken naar de lesstof en taken van hun leerjaar. Deze momenten worden door sommige leerjaren erg goed ingezet en is er sprake van kwaliteitsverhoging. Wij zijn aan het kijken hoe wij deze "good-practices" kunnen verspreiden binnen de andere leerjaren.

Sinds schooljaar 2019-2020 hebben wij de structuur van ons management verder veranderd door te werken met een sterk middenmanagement (bouwcoördinatoren). Op deze manier is er meer overleg tussen de verschillende bouwen mogelijk en is de terugkoppeling naar de teamleden makkelijker en sneller. Dit bevordert tevens de samenwerking.

Samenwerking met andere scholen gebeurt op verschillende manieren. De scholing van nieuwe leerkrachten gebeurt in samenwerking met andere scholen van de scholengroep. Binnen onze regio maken wij gebruik van de scholen die een voorbeeld voor ons kunnen zijn door deze te bezoeken. Aan de regiobijeenkomsten en regionale studiedagen nemen verschillende collega's deel. Op deze manier stimuleren wij de samenwerking tussen de mensen in ons team en daarbuiten.

Reactie visitatieteam

We hebben het pedagogisch klimaat op De Klipper als zeer positief ervaren!. De leerlingen mogen hier zijn wie ze zijn met alles wat zij met zich meebrengen. Er is een mooie doorgaande lijn ontwikkeld rondom samenwerken. Onze complimenten hiervoor. Verder zien wij nog kansen als het gaat om samenwerken in de gedeelde ruimtes / gangen / werkplekken. De gebouwen laten zich uitstekend lenen hiervoor. Jullie hebben tijdens de laatste visitatie al een slag gemaakt hiermee, maar dit mag nog verder worden uitgediept. Natuurlijk heeft de Corona-tijd ook een negatieve invloed hierop gehad.

Het werken binnen leerteams is door jullie team goed opgepakt. Dit is een structuur die voor De Klipper prettig en werkbaar is. Ga alle mogelijkheden die een leerteam biedt, verder onderzoeken, uitdiepen en nog meer ruimte bieden tot ontplooiing.

1.4 Reflectie

School

Op De Klipper zien wij de meerwaarde en het belang van reflecteren. Vanuit de Daltonvisie op reflecteren geven wij ons onderwijs vorm. Wij vragen ons dan ook regelmatig af of ons onderwijs nog voldoet aan zowel onze eisen als de laatste eisen vanuit de omgeving en de ontwikkelingen op onderwijsgebied. Ons Uitgangpunt is: leerlingen doen zelf wat ze zelf kunnen. Eerste zelf, dan een maatje dan pas een leerkracht. Wij stimuleren de oplossing gerichtheid van de leerlingen. Onze wens is om Procesgericht, niet productgericht te werken en te reflecteren. Daarnaast zijn wij op zoek naar de balans om te reflecteren op de dingen die goed gaan en de dingen die beter kunnen. Wij willen leerlingen stimuleren in zelfstandigheid/verantwoordelijkheid door ze na te laten denken over hun eigen handelen en hun eigen leerproces.

Op De Klipper is dit nog niet in een doorgaande lijn zichtbaar. Veel leerkrachten werken vanuit een reflectieve houding en stellen de leerlingen regelmatig vragen over hun werkproces. Er zijn situaties binnen de school waarin er al mooie resultaten worden geboekt op het gebied van reflecteren op het leerproces. Zo wordt de weektaak in veel groepen met de leerlingen nabesproken en gereflecteerd op de planning en aanpak. Met de leerlingen wordt zowel besproken wat goed ging deze week en wat volgende week aandacht nodig heeft.

De Klipper staat aan het begin van het veranderen in een lerende organisatie. Momenteel lopen leerkrachten makkelijk bij elkaar langs om vragen te stellen. Er heerst een goede en open sfeer. Daarnaast zien wij dat leerkrachten ook steeds meer elkaar opzoeken om reflectievormen met elkaar te delen.

Echter er wordt nog te weinig gebruik gemaakt van het leren van elkaar. Wij beseffen ons dat hieraan gewerkt kan en moet worden. Een eerste opzet om het leren van en met elkaar te vergroten is door onze vergaderstructuur en organisatie te veranderen door het inplannen van parallel overleggen en het samenstellen van leerteams. Hierbij wordt gekeken naar elkaars handelen, tips uitwisselen, afspraken maken en reflecteren op ons handelen.

De volgende stap is de bewustwording vergroten en met elkaar successen op het gebied van reflecteren delen. Reflectie staat op onze agenda om aan te pakken met onder andere het maken van een doorgaande leerlijn binnen onze school. Hierbij denken wij aan het structureel reflecteren met o.a. de leerlingen en leerkrachten. In ons Dalton ontwikkelingsplan hebben wij hier doelen voor uitgezet.

Het doel om de leerlingen bewust te laten reflecteren op en tijdens hun leerproces is iets waar wij ons graag in willen ontwikkelen. Wij willen dan ook het leren van en met elkaar in ons team vergroten.

Reactie visitatieteam

De leerkracht is sturend en bepalend voor de mate van reflectiegesprekken, zo schrijven jullie. Helaas hebben wij tijdens de visitatiedag weinig gezien / gemerkt / gehoord hierover. Tijdens de gesprekken met kinderen, leerkrachten en ouders komt ook naar voren dat de mate van o.a. reflectie geen vaste vorm heeft binnen jullie dagelijks handelen.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School

Daltononderwijs is gericht op het effectief inrichten van het onderwijs om zo het beste uit de leerling, de leerkracht en het team te halen. Hiernaar streven wij ook op De Klipper. Wij hebben al grote stappen gemaakt in het proces en de uitvoering hiervan is nog verder in ontwikkeling.

In onze visie hebben wij vastgesteld dat wij willen aansluiten bij de behoeftes van onze leerlingen. Hieruit voortgekomen zijn wij in september 2020 het driejarig traject Planmatig werken gestart. Bij dit traject ligt de focus op het ontwikkelen van ons onderwijs. Dit houdt concreet in dat wij:

De bovenstaande punten zijn nu in de klassen ook al in verschillende vormen en mate aanwezig. De opzet van het traject is gericht op het creëren van een doorgaande lijn en eenzelfde basis in alle groepen. Daarnaast zorgt dit traject er ook voor dat er efficiënter zal worden gewerkt doordat leerkrachten met elkaar het onderwijs invulling gaan geven.

Naast onze inzet om ons onderwijs effectiever te maken hebben wij ook de organisatiestructuur onder de loep genomen en aangepast om effectiever te werken en te communiceren via kortere lijnen. Door te werken met een middenmanagement middels bouwcoördinatoren en specialisten, zijn er verschillende mogelijkheden om snel daadkrachtig aan het werk te gaan. Leerteams zijn aangesteld om een bepaald domein verder te ontwikkelen waar teamleden in zitten die hun passie en kennis kunnen delen. Hierdoor kan er beter gebruik gemaakt worden van elkaars talenten. Ook zijn het aantal overleggen vergroot met bouw-, parallel-, en leerteam overleggen waardoor er verschillende dwarsdoorsnedes zijn ontstaan. Hierdoor is er een netwerk ontstaan waarin mensen makkelijker kunnen samenwerken.

Verder hebben wij ontwikkelingen in de inrichting van het schoolgebouw doorgevoerd ten behoeve van de effectiviteit. Zo hebben wij op beide locaties het gangmeubilair vervangen. Hierdoor hebben wij verschillende werkplekken gecreëerd door de aanschaf van treincoupés. Leerlingen kunnen in deze treincoupés rustig zelfstandig werken of rustig samenwerken. Door het geluiddempende materiaal zorgt dit voor rust en effectiviteit. In de klassen zijn wij bezig met het vervangen van het leerlingenmeubilair door een hoogte meubilair. Op deze manier sluiten de tafels goed aan en kunnen makkelijk met elkaar overleggen tijdens samenwerkopdrachten. Ook kunnen zij door enkel hun stoel te verplaatsen overal in de klas op een goede manier aan het werk.

Reactie visitatieteam

Tijdens het gesprek met de ouders is naar voren gekomen dat er geen vaste afspraken zijn binnen het team/ binnen een bouw/ binnen de parallelgroepen over de frequentie en mate van informatieverstrekking naar ouders toe. Om effectief te kunnen handelen en om effectief te kunnen zijn, zou hier meer eenduidigheid in kunnen komen. Kijk naar de mogelijkheden die allerlei sociale media in deze tijden jullie te bieden heeft en maak hier afspraken over.

Het effectief inzetten van onderwijstijd en onderwijsmaterialen zoals bv de instructietafel en gang ruimtes laten zich heel goed lenen om nader onderzocht te worden. Deze middelen laten zich heel goed gebruiken om effectiever mee te gaan werken. Door jullie leerlingen meer vertrouwen te bieden, wordt je onderwijs effectiever. De leerkracht bekleedt dan geen essentiële rol meer in de besluitvorm, maar deze beslissingen liggen bij

jullie leerlingen. Effectiever en de mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid vergroot je hiermee ook. Drie vliegen in één klap.

De optimisten groep biedt kansen en mogelijkheden voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong. Goed om te zien dat kansen benut worden om de leerstof te compacten. Wij hopen van harte dat dit de komende jaren meer vorm mag krijgen.

1.6 Borging als voorwaarde

School

Wij maken gebruik van verschillende manieren om ons Dalton zijn te waarborgen. Zo heeft de Klipper twee Daltoncoördinatoren en een actief Dalton leerteam. Dit leerteam bestaat uit leerkrachten uit verschillende leerjaren en van beide gebouwen. De leerkrachten die bij ons op school werken hebben allen de Daltonopleiding gevolgd en zijn nu bezig met hun ontwikkeling binnen het planmatig werken. Ons handboek, Daltonhandboek en Daltonontwikkelingsplan (DOP) worden levend gehouden zijn vrij toegankelijk voor iedereen. Dalton is daarnaast zichtbaar als vast agendapunt op alle vergaderingen. Wij hebben verschillende vergaderingen; parallel, bouw en teamvergaderingen. Deze vergaderingen zijn te vinden op de jaarplanning. De leden van het Dalton leerteam zijn de vertegenwoordigers tijdens de bouwvergaderingen en nemen hier een actieve rol in. Ook is Dalton zichtbaar in en rond de school. Dit is onder andere te zien door de dagkleuren en de maatjes die zichtbaar in de klas hangen, de algemene ruimten die vrij gebruikt worden en de koffieochtenden met ouders. Ook zijn wij bezig met het opzetten van een leerlingenraad. Deze leerlingen geven dan ook de rondleidingen aan ouders van nieuwe kinderen. Wij hechten veel waarde aan de betrokkenheid van ouders. Daarom vinden wij transparante communicatie, door middel van het versturen van nieuwsbrieven, en openstaan voor initiatieven van leerlingen en ouders erg belangrijk.

Reactie visitatieteam

Er wordt veel ruimte geboden aan het uitvoeren van proeftuintjes. Wanneer een proeftuintje geëvalueerd wordt, kunnen de leerkrachten wel verwoorden wat er dan gebeurd met de bevindingen, nl; dit wordt door de bouwcoördinator teruggegeven aan het MT. Echter is het voor ons als visitatieteam niet duidelijk wat er daarna gebeurd met deze evaluatie. Wordt er dan iets gedocumenteerd? Wordt er dan iets geborgd? Dit kunnen de leerkrachten niet goed verwoorden. Borging is een essentieel onderdeel, zeker wanneer een organisatie bestaat uit meerdere locaties. Wanneer je iets borgt, documenteer dit dan en koppel dit dan vervolgens ook terug naar het team, zodat zij ook weten wat er gebeurd nadat een proeftuintje is afgesloten en welke afspraken er vervolgens gemaakt zijn.

2 Ontwikkelvermogen

Parels van de school (hier zijn wij trots op)

Hier zijn wij trots op:

Wij zijn trots op alle stappen, die wij ondanks de turbulente periode met de vele wisselingen, met elkaar hebben kunnen maken. Wij zijn trots op de doorgaande lijnen die steeds duidelijker zijn en breed gedragen worden. Samenwerken tussen leerlingen en collega's is veel meer toegenomen. Wij zien dat leerkrachten steeds meer het leerproces centraal stellen en de leerlingen meer en meer verantwoordelijkheid geven. Van leerkrachtsturing naar leerlingsturing. Het eigenaarschap van leerkrachten en leerlingen is erg toegenomen in vergelijking met april 2018.

Parels

Weekbord bij de Kleuters
Weektaak groep 3
Keuzewerk in de bovenbouw

Onze Parels zijn terug te vinden in het pareldocument.

Ontwikkel – en onderzoeksvragen (hier willen Wij meer van weten)

Stap 1

Hoe kunnen wij het Daltonbewustzijn van het team vergroten?

Veel leerkrachten zijn onbewust bekwaam en wij willen graag naar bewust bekwaam.

Stap 2 het gevolg van vraag 1:

Hoe kunnen we het eigenaarschap van iedereen op De Klipper vergroten?

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie (tussentijdse visitatie of niet)

Wij verwachten een positieve uitslag. Wij hebben in het DOP onze eigen doelen opgesteld voor dit jaar en het komende jaar. Hierbij rekening houdend dat er door de situatie rondom Corona nog ruimte moet zijn om doelen door te kunnen schuiven. Wij willen heel graag de koers blijven volgen die wij zijn ingeslagen en met elkaar verder bouwen aan ons Daltononderwijs. Wij hopen dat de visitatiecommissie onze inzet waardeert en ons kan adviseren bij de weg die wij in zijn geslagen.

Waar staat onze school bij de volgende visitatie? (lange termijnvisie)

Dan zijn alle leerkrachten bewust bekwaam en is het eigenaarschap van iedereen op De Klipper vergroot. De Klipper werkt dan nog beter vanuit een professionele lerende organisatie.

De doorgaande lijnen voor reflecteren en evalueren zijn geïmplementeerd. De weektaak en het keuzewerk zijn doorontwikkeld en de doorgaande lijnen zijn duidelijk en zichtbaar. Met behulp van het planmatig werken

Is onze school doorontwikkeld op het gebied van:

- Het structureel werken met doelen en succescriteria;
- Het inzicht krijgen in onze leerlingenpopulatie en daarop de instructievormen laten aansluiten;
- Activeren van leerlingen tijdens de lessen;
- Differentiëren in instructie en verwerking;
- Evalueren en gerichte feedback gaan geven.

Reactie visitatieteam

Wij zouden het team van De Klipper het enorm gunnen om structureel aan expertisedeling te gaan doen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan: collegiale consultaties, flictsbezoeken, intervisiemomenten en reflecteren met elkaar op jullie onderwijs. Geef de leerteams Dalton hierin een prominente rol.

Ook gunnen we het team van De Klipper eens een kijkje te nemen in de keukens bij andere Daltonscholen; hoe geven zij bijvoorbeeld vorm aan onbewuste bekwaamheid van het team en het eigenaarschap vergroten bij het team.

Het team van De Klipper heeft duidelijke richtlijnen voor de toekomst, maar pas op! Geef hier wel duidelijk vorm en sturing aan, zodat er niet te veel te snel wordt gewerkt aan al deze mooie dromen. Hierdoor zouden er eventueel essentiële stappen worden overgeslagen en of niet met rust en liefde bekeken worden.

Wij hebben hele mooie parels gelezen, daar mogen jullie trots op zijn en etaleer ze naar alles en iedereen die betrokken is bij De Klipper. Ondanks Corona zijn hier hele mooie mogelijkheden toe.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

Leerlingen

09:15. Groep 4. Leerlingen kunnen een aantal kernwaardes benoemen, leerlingen vertellen over de weektaak, hoe deze werkt. Leerlingen kunnen goed uitleggen hoe zij werken met deze weektaak. Leerlingen wachten op de instructie van hun leerkracht, ze mogen nog niet eerder starten met de lessen. De instructies zijn verplicht en de verwerking erna is veelal klassikaal. Leerlingen mogen nadat hun weektaak 'af' is, keuzewerken of iets voor zichzelf doen.

Als leukste geven de kinderen de leerkrachten aan. Meer muzieklessen en tekenlessen zouden de kinderen leuk vinden.

De leerkracht verzint het thema en wat de verwerking is voor de leerlingen. De leerlingen mogen hier wel kleine dingen in veranderen/aanpassen.

De doelen die de leerlingen benoemen in Snappet: De leerlingen kunnen dit niet zelf inzien/opzoeken, maar dit moeten ze zelf aanvoelen. "Dan moet ik langer nadenken over het antwoord". Op basis hiervan bepalen kinderen hun doelen. Als leerlingen zelf niet weten aan welk leerdoel ze mogen werken, vragen ze dit aan de leerkracht. De leerlingen kunnen veel vertellen over de CW's. Leerlingen die meer werk aankunnen/slimmer zijn, mogen aan de leerkrachten vragen of ze op de gang mogen werken aan deze opdrachten.

Ouders

Door de Corona-maatregelen doen we het overleg met de ouders via een onlineverbinding. De verbinding laat erg te wensen over tijdens dit gesprek. We verliezen tijdens het gesprek twee van de vier ouders.

Ouders worden door de voorzitter geïnformeerd wat een visitatie is, aangezien de ouders niet zo goed op de hoogte waren van de insteek en doel van dit gesprek.

Waarom hebben ouders voor De Klipper gekozen??

Geen bewuste keuze geweest voor Dalton. Wat belangrijk was, was het prettige gevoel van de school en het continurooster. Daarna zijn de ouders zich meer gaan verdiepen in Dalton en thuis dit ook proberen door te trekken. Een andere ouder koos voor De Klipper omdat dit de enige openbare basisschool was in de buurt. Dit beviel hun zoon goed, en kiest nu voor VO en Dalton. De laatste ouder koos ook niet bewust voor Dalton, maar meer gekozen op het gevoel, ruimte en structuur in de school, wat allen prettig voelde.

Wisten ouders wat Dalton inhield?

Aanvankelijk niet, maar ouders lazen zich in en lieten zich goed informeren. De ouder, die zoon had op De Klipper maar inmiddels op het VO zit, geeft aan dat hun zoon niet lekker kon plannen, moeite had met het maken van huiswerk omdat dit niet gegeven werd vanuit De Klipper in de groepen 7 en 8. Aan de vaardigheid samenwerken heeft deze zoon wel veel gehad.

Ouders kunnen zelf niet kiezen voor een locatie, maar de kinderen worden ingedeeld op postcode.

De kinderen van deze ouders vertellen thuis niet veel over school.

Het is leerkrachtafhankelijk hoe er informatie wordt verstrekt. De ene leerkracht werkt met "Klassenbord", de andere leerkracht niet. Ouders krijgen een nieuwsbrief eenmaal in de twee

weken.

Wat vinden de ouders belangrijk wat de kinderen leren op school? Een ouder vindt het sociale aspect belangrijker dan het cognitieve aspect. De tweede ouder vindt het belangrijk dat kinderen leren combineren met het sociale aspect.

De nieuwsbrief die nu twee keer per maand wordt verstuurd is erg prettig en de laagdrempeligheid naar de directie is sterk verbeterd.

Communicatie naar ouders vanuit de leerkrachten is niet uniform. Dat is te wisselend en daar missen de ouders nog echt een stukje uniformiteit. Het huiswerk op OL die er niet is, verkeersexamen wat niet meer doorgaat, denken ouders. EHBO wordt niet meer gegeven.

Andere ouder vindt dat hun kind veel te veel huiswerk krijgt. Het werk is voor op school en niet enorme hoeveelheden voor thuis. Deze ouder geeft ook aan dat de directiewisseling heel goed bevallen is, maar dat er heel veel meer sturing mag komen vanuit de directie in het handelen van de leerkrachten en dat hier heel veel meer uniformiteit in moet komen. Tijdens de lockdown werd er ook zeer wisselend gecommuniceerd volgens deze ouders.

Medewerkers

Sinds de vorige visitatie is er met het team gekeken naar de doorgaande lijn samenwerken en hoe dit goed neergezet kon worden. Het team werkt nu meer samen met elkaar en de leerlijn samenwerken is goed van de grond gekomen. Visie is bekeken en deze werd opnieuw vastgesteld. Deze visie draagt een ieder nu uit. Het is belangrijk voor vakleerkracht gym dat het leerproces inzichtelijk is voor de leerlingen. Dit is gevisualiseerd in de vorm van kaarten, maar helaas niet zichtbaar dit moment.

Paralleloverleg: groep 5 heeft een app waarin ideeën worden gedeeld en waar hulp wordt geboden. Momenteel is het fysieke contact er niet, maar wel via online gesprekken. De twee locaties werken prettig samen. Groep 3 heeft met elkaar, dus ook de twee locaties gemixt, gekeken naar de weektaak en geeft dit met elkaar opnieuw vorm. Het samenwerken via online gesprekken wordt als zeer effectief ervaren.

De input voor bouwvergaderingen komt vanuit de leerkrachten. Er worden casussen besproken / waar de leerkrachten tegenaan lopen. Dalton wordt door de bouwcoördinator meegenomen naar het MT, waar dit verder wordt opgepakt. Proeftuintjes worden per locatie geëxperimenteerd. Dan wordt het daarna teruggekoppeld tijdens de bouwvergadering en de bouwcoördinator neemt dit, desgewenst mee naar de directie. Er zijn verschillende routes voor verschillende proeftuintjes die bewandeld kunnen worden.

Kansen die de leerkrachten zien: keuzewerk verder uitbreiden naar de lagere groepen. Daarnaast de doorgaande lijnen die er liggen bewaken. Keuzewerken in groep 7/8: Mag divers zijn, niet alleen maar creatief. Dit is nog een worsteling voor de kinderen om hierin de juiste keuzes te maken. Het proces van begeleiden, materiaalkeuze ed is nog iets waarvoor de leerlingen bij de leerkrachten aankloppen.

Hoe leggen de leerkrachten de verantwoordelijkheid terug bij de leerlingen? Lastig, dit gaat vanzelf. De weektaak geeft de leerlingen verantwoordelijkheid. Hierdoor kunnen leerlingen zelf aangeven wat ze nog lastig vinden. Tijdmanagement in de bovenbouw heeft ook een prominente rol.

'Reflecteren in het Daltononderwijs is erg lastig in de BB'

Staat niet op de weektaak, stond er wel op, maar dit werkte niet. De leerkracht praat er wel

over met de leerlingen, er zijn ook klassenvergaderingen, maar dit is meer lukraak en niet op vaste momenten.

Weektaken worden aan het einde van de week ingeleverd bij de leerkrachten die de weektaak gebruiken om de het gemaakte werk af te kleuren. Andere leerkrachten laten de weektaken dagelijks inleveren in een map, zodat de leerkracht de weektaak kan monitoren/ bekijken. Aan het einde van de weektaak worden de weektaken wel ingenomen en daarna gebeurt er niets meer mee. In groep 3 wordt er met het kind samen naar de weektaak gekeken of het werk van de weektaak af is gekregen.

Leerlingen vinden zichzelf heel erg Dalton en vinden dat zij zelf ook op een Daltonschool zitten.

Schoolleiding en daltoncoördinator(en)

Visitatie

We zien dat er hard gewerkt is aan een visietraject, het fundament staat. We zien een groot verschil t.o.v. de vorige visitatie; positieve ontwikkeling doorgemaakt, er is hard gewerkt en er is rust in de school.

We hebben veel enthousiasme en trots gezien tijdens de online presentatie, maar tijdens de visitatie-dag hebben we dit gemist. We hebben veel mooie parels gelezen, maar jullie mogen deze nog meer etaleren. Ook meer diversiteit in datgene wat je laat zien, zou absoluut nog een mooie kans bieden. In het visietraject is gevraagd of het team door wil met Dalton. Dit was absoluut zo. We hebben tijdens de visitatiedag bevonden dat niet alle kernwaardes voldoende tot hun recht zijn gekomen, maar we geven De Klipper het vertrouwen om vanuit het fundament een Dalton Huis te kunnen gaan bouwen, zodat de kernwaarden tot hun recht gaan komen.

Tijdens het gesprek met het dalton leerteam hebben we heel veel enthousiasme ervaren, heel leuk om te zien. Het dalton leerteam kan heel goed benoemen waar de ontwikkelpunten liggen en zij zijn zich bewust van de niveauverschillen binnen het team.

Bestuurder(s)

Ontwikkelingen en doelen van De Klipper.

Bestuurder staat achter de doelen en ondersteunt deze. Daarnaast ter aanvulling oog voor het individuele kind, gelijke kansen. En om hier ook sterk op in te zetten.

De Klipper maakt grote stappen vooruit. De reflectie van De Klipper mag strakker, met meer structuur worden vastgelegd. Zijn goed op weg, maar er is ook nog een hoop te doen.

Individuele leerkrachten die moeizaam meewillen en meekunnen met de verbeteringen en veranderingen. De directie is hiervoor verantwoordelijk. Zij moet hierin sturen. Maar mocht de directie hier geen oplossing in zien, zijn er veel mogelijkheden binnen het bestuur.

Overplaatsing, outplacement zijn genoemde opties. Bestuur mag hierin nog ontwikkelen als t gaat om deze opties uitstralen naar de directie.

Hoe belangrijk is het daltonpredikaat voor het bestuur op De Klipper? Eigenheid, kernwaardes en visie passen erg bij het strategisch beleidsplan. Balans tussen hard en soft skills. Maatschappelijk belang is zeer belangrijk. Dat alles in ogeschouw genomen, is het voor de bestuurder van essentieel belang dat De Klipper het daltonpredikaat blijft voeren. Bestuurder is trots op het daltononderwijs en op De Klipper.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

		V/O
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*	V
1	Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen	V
2	Zelfstandigheid	v
3	Samenwerking	V
4	Reflectie	v
5	Effectiviteit - doelmatigheid	o

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

*Licentie verlenging voor 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Door jullie leerlingen meer vertrouwen te geven en eigenaarschap te ontwikkelen, wordt jullie onderwijs effectiever. Tijdens het dagelijks reilen en zeilen bekleedt de leerkracht nu nog een essentiële rol in de besluitvorm, maar deze beslissingen mogen komen te liggen bij jullie leerlingen. Effectiviteit, de mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid vergroot je hiermee.
2	Ontwikkel een doorgaande lijn reflectie op product en proces, maak deze zichtbaar en implementeer deze op De Klipper. Dit op leerling, leerkracht en schoolniveau.
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

“We need people without fear.”

Vier jullie successen!!!! Maar met de huidige directie zal dat vast goedkomen. Er is door het visitatieteam gezien dat er de afgelopen tijd veel is ontwikkeld en geborgd. Er is nog een grote slag te slaan naar eigenaarschap van de leerlingen, maar gezien de situatie rond Corona is dit volgens het visitatieteam het meest haalbare.

Slotopmerking school

Wij lezen in het verslag dat wij de afgelopen twee jaar hard hebben gewerkt en dat dit ook zichtbaar is bij het visitatieteam. Daar zijn wij blij om. Over het algemeen kunnen wij ons vinden in het visitatieverslag en zijn we al bezig om ons verder te ontwikkelen, wat onzes inziens een echte Daltonschool ook betaamt!

Wel merken we een verschil tussen de opzet van het verslag wat hier voor ons ligt en de toon van de nabespreking door het visitatieteam. Hierdoor kregen wij onze vraagtekens bij het proces rondom visitatie na een verkorte verlening, waarbij wij hebben gemerkt dat er onzes inziens te weinig rekening wordt gehouden met het proces de afgelopen drie jaren. Onze school als voorbeeld nemende:

In 2018 is er een visitatie geweest toen onze school in zwaar weer verkeerde. Een maand na de visitatie stopte de directeur en volgden er 9 maanden met vele directiewisselingen wat de ontwikkeling van het onderwijs en het team niet ten goede kwam. Begin 2019 startte er een nieuw directieteam die zich inzette om vertrouwen binnen het team te creëren en het team in de ontwikkelstand te zetten. In 2020 kwam Covid-19 Nederland binnen wat een grote invloed heeft op onze school. De geldende maatregelen zorgden voor grote beperkingen op het samenwerken voor zowel leerlingen als leraren. Door de cohorten mochten leerlingen en leraren niet ‘mengen’ en konden hierdoor gangen niet gebruikt worden of snel informeel overleg tussen leraren plaatsvinden. Dit komt de samenwerking niet ten goede. Effectief gezien kan men hierdoor spreken van een zeer korte periode waarin ontwikkelingen ingezet kunnen worden. Vanuit deze informatie zijn wij dan ook erg trots op het team in hoeverre we met al deze belemmeringen zijn gekomen!

Dit hebben wij ook zo verwoord naar het visitatieteam. Echter, in plaats van dat dit leidde tot begrip voor de ontwikkeling van De Klipper zorgde dit voor een vooroordeel ten opzichte van ons onderwijs met naar ons idee onrealistische hoge verwachtingen. Deze vooroordelen proefden wij terug in de nabespreking met het team waarin te kennen werd gegeven dat men de sprankeling van de directie en daltoncoördinatoren mistte bij het team. Er werd ons veel gegund, maar ook werd er nog veel gemist voor 'een school die al zo lang een Daltonschool is'. Dit zijn geen uitspraken die een school die zo hard heeft gewerkt en zo vol op in ontwikkeling zit goed doet. Integendeel, het werkt demotiverend. Gelukkig is het verslag een stuk positiever dan de nabespreking en zien we hierin wel een meer waardierend karakter.

Wij willen daarom vragen dat de NDV nogmaals kijkt naar het proces rondom een versnelde visitatie:

Kijk waar een school nu staan en waar ze vandaan komen en neem deze informatie mee om de ontwikkeling verder te brengen. Wees positief op wat je ziet en stel realistische doelen. Beoordeel niet door wat je denkt te zien, maar vraag na, wees trots en spreek duidelijk uit wat er is bereikt als dit een ontwikkeling in de goede richting is. Scholen met een versnelde visitatie hebben behoefte aan motiverende uitspraken en meedenkende collega's.

Dat terzijde gelegd lezen we in dit verslag dat het visitatieteam aangeeft dat wij meer mogen en kunnen loslaten van de leerlingen dan dat wij momenteel doen. Wij herkennen ons hierin. Wij denken dat hiervoor een cultuuromslag nodig is. Deze cultuuromslag is twee jaar geleden met de komst van het nieuwe directieteam ingezet en laat al een mooie ontwikkeling binnen de school zien, zowel in de houding van leraren als in ons onderwijs. En met de inzet van het traject 'Planmatig werken' wordt hier een volgende stap in gemaakt. Wij zien ook dat leraren momenteel de kinderen nog teveel vasthouden in hun leerproces en het eigenaarschap meer bij de leerlingen mag worden gelegd. Volgens ons is dit ook onderdeel van de ontwikkeling van het team. Door bij de implementatie eerst vasthoudender te zijn kan men in vertrouwen en vanuit voldoende kennis de leerlingen meer loslaten in hun ontwikkeling. Wij zullen als directie en Daltoncoördinatoren de komende jaren er alert op blijven dat het loslaten ook meer wordt toegepast. Daarnaast zorgt het traject Planmatig werken ook voor het creëren van een doorgaande lijn binnen de school die aansluit op de verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en effectiviteit binnen ons onderwijs. Bij de visitatie werd opgemerkt dat deze niet altijd zichtbaar is binnen onze school.

Ook willen we ontwikkelingen inzetten om de daltonkernwaarden te verstevigen. Om dit concreet aan te pakken denken aan de implementatie van ons nieuwe keuzewerk, de implementatie van het Sportfolio en de Optimisten. Daarnaast zijn er na de visitatie initiatieven geopperd om een klusklas op te starten. Deze klusklas richt zich op leerlingen met een eigen leerlijn op een andere, meer praktische manier de lesstof aan te bieden. Iets wat verder uitgezocht zal gaan worden. Onze valkuil zit in te veel tegelijk willen doen en daarmee te snel willen gaan voor een goede implementatie en borging van de ontwikkelingen. Wij zijn ons hier bewust van en hadden hierop onze onderzoeksvragen op gericht. In de reactie van het visitatieteam lezen wij echter geen handvatten of antwoorden op deze vragen. Er wordt voornamelijk gesproken van 'gunnen' en missen hierin concrete tips en handvatten. Daarnaast wordt er gesproken over het overslaan van essentiële stappen, wordt hier gesproken over borging? Graag ontvangen wij nog concrete handvatten en antwoorden op onze vragen zodat wij onze ontwikkeling gerichter in kunnen zetten.

In het verslag wordt tevens als aanbeveling de leerlijn reflectie en communicatie genoemd. Reflectie stond ook al bij ons op de planning om op te pakken voor de komende periode. Wij zijn ons bewust van de meerwaarde van reflecteren, zoals zichtbaar in de planning van ons DOP. De communicatie naar ouders wordt momenteel aangepakt door het invoeren van een nieuwe communicatie app waardoor communiceren naar ouders makkelijker en effectiever gebeurt. Hierbij volgt tevens een cursus in het gebruik van de app en richtlijnen omtrent de hoeveelheid informatieverstrekking naar ouders door leraren en op welke manier. De

communicatie naar het team omtrent proeftuintjes ligt bij het managementteam en directie om opgepakt te worden. Er dient een duidelijke terugkoppeling naar het team te komen.

Daarnaast missen wij in het hoofdstuk omtrent gedeeld eigenaarschap een duidelijke samenvatting. Voor ons komt dit stuk over als losse opmerkingen uit de gesprekken. Hierbij ontbreekt voor ons een onderscheid tussen een samenvatting van het gesprek en meningen van de daltonvisitatieleden.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning)

Aanbeveling 1: Door jullie leerlingen meer vertrouwen te geven en eigenaarschap te ontwikkelen, wordt jullie onderwijs effectiever. Tijdens het dagelijks reilen en zeilen bekleedt de leerkracht nu nog een essentiële rol in de besluitvorm, maar deze beslissingen mogen komen te liggen bij jullie leerlingen. Effectiviteit, de mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid vergroot je hiermee.

Deze aanbeveling is zeer breed beschreven en valt zoals hierboven beschreven ook binnen verschillende pijlers van het Dalton. Zoals in de schoolreactie van ons te lezen valt, willen wij dit oppakken door het verder ontwikkelen van de cultuuromslag naar meer eigenaarschap bij de leraren en leerlingen te leggen.

In onze DOP is te lezen welke onderdelen wij de volgende jaren op de agenda hebben staan om aan deze aanbeveling te kunnen voldoen. Hieronder staat verwerkt hoe wij de verschillende onderdelen zullen gaan oppakken.

Visie en missie	Doelen	Proeftuinen	Scholing /reflectie
2020-2021	Warmhouden visie door deze te betrekken in keuzes ontwikkelingen.	o.a. Planmatig werken	Studiedagen (okt, feb,mrt, jun)
2021-2022	Warmhouden visie door deze te betrekken in keuzes ontwikkelingen.	o.a. Planmatig werken	Studiedagen
2022-2023	Warmhouden visie door deze te betrekken in keuzes ontwikkelingen.	o.a. Planmatig werken	Studiedagen
2023-2024	Herijken visie		

Vrijheid in gebondenheid	Doelen	How (uitvoering)	Conclusie/Evaluatie
2021-2022	Kindniveau Opbouw in vragen stellen.		
	Leerkrachtniveau Met het team bespreken of keuze voor instructie mogelijk is /wenselijk is voor alle leerjaren. Keuzewerk wordt uitgetoet in de bovenbouw	Keuzewerk: In groepen 7 en 8 wordt gewerkt met doekaarten en stappenplan. Proeftuintje: In groep 6a is gestart met doekalender, is een	Eigen doelen stellen is nog lastig. (Stimulatie is nodig in de vorm van keuzewerk.)

		goede voorbereiding op het stappenplan. In groep 6a gestart met Wie Kan Helpen? Bij rekenen, taal en spelling. Zodat beter duidelijk is welke II kunnen helpen	
	Teamniveau Iedereen krijgt het vertrouwen en neemt de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs. Onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie.		
2022-2023	Verdere uitwerking van doelen 2021-2022		

Keuzewerk	Doelen	Proeftuinen	Scholing/reflectie
2017-2018	Leerlingniveau Keuzewerk niet meer alleen als 'extra' op de weektaak maar ook als gestructureerde taken waarbij verschillende interesses aangeboord worden		
2018-2019	Teamniveau Visie keuzewerk uitzetten Uitproberen wat haalbaar en wenselijk is	In elke bouw een proeftuin Uitproberen en evalueren	Bezoek aan andere scholen.
2019-2020	Leerkrachtniveau Evaluatie proeftuintjes Plan maken Keuzewerk vanuit de bovenbouw invoeren	Werken met formulieren. Tijdstip (gezamenlijk of op de weektaak?) Hoeveel tijd? Wat zijn de eisen? Registreren? Geïntroduceerd als keuze uur.	In onderbouw nog zoekende naar invulling In middenbouw wordt ervoor gekozen om eerst de weektaak aan te pakken. In meer groepen dit uitproberen.
2020-2021	Leerling- en leerkrachtniveau Keuzewerk verder verspreiden, groep 6 Borgen en bijschaven Keuzewerk groep 7-8	In verschillende groepen opgepakt als keuze uur.	
2021-2022	Keuzewerk uitzetten over de gehele dag en niet meer als keuze uur. Keuzewerk implementeren in alle groepen.		

Zelfstandigheid	Doelen	Proeftuinen	Scholing/refectie
2020-2021	Leerlingniveau Weektaak doorgaande lijn opzetten schoolbreed	Weektaak groep 3 evalueren	Opzet doorzetten voor volgend jaar voor de periode herfstvakantie-kerstvakantie en de weektaak van kerstvakantie tot zomervakantie
2021-2022	Weektaak doorgaande lijn implementeren en consolideren.	Weektaak groepen 4 en 5 t/m 8	

Samenwerken	Doelen	Proeftuinen	Scholing/reflectie
2017-2018	Leerkrachtniveau Implementatie methodes Lijn 3 en Staal met daarbinnen samenwerkingsvormen (deze methodes zijn bewust uitgekozen, omdat ze aansluiten bij onze visie op Daltononderwijs)		
	Teamniveau Korte lijntjes en betere communicatie tussen leerkrachten in leerjaren en bouwen	Teamuitje Studiedagen	
2018-2019	Leerkrachtniveau Samenstellen leerteam samenwerkend leren. Aanschaf SEL methode Kwink. Inventariseren wenselijke doelen per bouw Opstellen doorgaande lijnen per bouw Opstellen doorgaande lijnen werkvormen met daarin meegenomen de werkvormen uit Lijn 3, Staal en Kwink Ontwikkelen eigen picto's voor de werkvormen	Werkvormen uitproberen door leden van het leerteam Uitproberen samenwerkingsvormen eerste cyclus Klassenbezoeken Collega's informeren over wat andere collega's doen met de samenwerkingsvormen via het Scheepsjournaal.	

	Teamniveau Korte lijntjes en betere communicatie tussen leerkrachten in leerjaren en bouwen	Verschillende soorten vergaderingen: bouw, parallel en teamvergadering Teamuitje Studiedagen	
2019-2020	Kindniveau De leerlingen maken kennis met de picto's en leren deze toepassen.	In elke groepen werken ze met de samenwerkingsvormen.	
	Leerkrachtniveau Uitzetten doorgaande lijnen per bouw Doorgaande lijn documenten met het team delen (handleiding, matrix, picto's) Uitzetten doorgaande lijnen werkvormen	Picto's groot in de klas en in het klein op het planbord/op de weektaak Klassenbezoeken en gesprekken met leerkrachten over het werken met beide doorgaande lijnen	Naar aanleiding van evaluatie in de bovenbouw blijkt dat er daar behoefte is aan andere werkvormen. Picto's moeten daarvoor nog verzorgd worden. Door de lockdown hebben de leerkrachten de doorgaande lijn nog niet goed in de groepen neer kunnen zetten.
	Teamniveau Het hele team begint met het werken met de werkvormen Kwinkcoach actief in de school Korte lijntjes en betere communicatie tussen leerkrachten in leerjaren en bouwen	Verschillende soorten vergaderingen: bouw, parallel en teamvergadering Tijdens de eerste lockdown heeft de urgentie van samen onderwijs voor de kinderen organiseren voor betere samenwerking onder de leerkrachten gezorgd (zie bijlage)	
2020-2021	Kindniveau De leerlingen kennen de picto's en kunnen deze toepassen		
	Leerkrachtniveau Borgen van de doorgaande lijn van samenwerkend leren Picto's voor de bovenbouw passend bij de aangepaste werkvormen.	Opnieuw documenten met het team delen via het Scheepsjournaal SWL bespreken in de bouwvergaderingen Nieuwe collega's informeren	

	<p>Teamniveau Korte lijstjes en betere communicatie tussen leerkrachten in leerjaren en bouwen</p> <p>Inzetten van kennis en kwaliteiten van collega's.</p>	<p>Bijvoorbeeld de groepsapp van de groepen 5 en 6. (good practice) Persoonlijke initiatieven ruimte geven (zoals borrel, gezamenlijke lunch)</p> <p>Tijdens de tweede lockdown heeft de urgentie van samen onderwijs voor de kinderen organiseren voor betere samenwerking onder de leerkrachten gezorgd (zie bijlage)</p> <p>Delen van kennis en ideeën. Dit door in plaats van een teamvergadering, een locatieoverleg in te plannen.</p> <p>In sommige bouwen krijgt het paralleloverleg inhoud door input vanuit de leerkrachten. Zoals bij de onderbouw (good practice).</p>	<p>Voor het uitzetten van de swl vormen een inspirerende studiedag uitzetten om ideeën op te doen en gestimuleerd/geënthousiasmeerd te worden.</p>
2021-2022	Borgen ingezette ontwikkelingen		

Aanbeveling 2: Ontwikkel een doorgaande lijn reflectie op product en proces, maak deze zichtbaar en implementeer deze op De Klipper. Dit op leerling, leerkracht en schoolniveau.

Reflecteren	Doelen	Proeftuinen	Scholing/reflectie
2018-2019	Kindniveau	Oefenen met kindgesprekken	
	Leerkrachtniveau	Oefenen met kindgesprekken	
	Teamniveau	Oefenen met kindgesprekken.	Studiedag: "onderwijs maak je samen, kindgesprek voeren".
2019-2020	Kindniveau Doelen per les benoemen, spelling, taal en rekenen.		Doelen benoemen per les wordt nog niet in alle groepen opgepakt. Nemen we mee naar volgend jaar.

	Doelen op de weektaak groep 4 t/m 8.		
	Leerkrachtniveau In de herfst een kindgesprek voeren als voorbereiding op de kennismakingsgesprekken met ouders. In de bovenbouw is het kind hier ook bij aanwezig.		In alle groepen worden op niveau kindgesprekken gevoerd en iedereen is daar over te spreken.
	Teamniveau Nieuwe opzet vergaderstructuur. Werken in leerteams.		Duidelijk rooster maken in de jaarplanning dat in alle groepen opgehangen kan worden.
2020-2021	Leerkrachtniveau Alle groepen werken met een planning van Kwink. Alle groepen werken aan dezelfde SEL doelen en de hierbij horende reflectie handelingswijzers. Er worden in alle groepen in de herfst kind gesprekken gevoerd. Groep 4 t/m 8 werkt met de methode Staal en voeren vanuit deze methode denkgesprekken (wie, wat, waar, wanneer en hoe vragen komen hier regelmatig terug) Leerkrachten stellen wekelijks reflectie vragen gericht op de weektaak.	Een bovenbouwgroep probeert het werken met een portfolio uit. De gymleerkracht is aan het oriënteren om dit op te zetten. Doelen per blok van de methodes ophangen.	
	Teamniveau Nieuwe opzet groepsplannen. Leerkrachten <i>oefenen met anders naar de kinderen kijken</i> Nieuwe opzet vergaderstructuur. Werken in leerteams. Bouwcoördinatoren krijgen een andere rol.	Leerkrachten worden meegenomen in de reflectie cirkel, hier wordt in verschillende situaties mee geoefend. Klassikale consultaties, klassenbezoeken en leerling-enquêtes worden uitgezet.	
2021-2022	Kindniveau Alle groepen werken vanuit doelen en stellen		

	succes criteria op om het reflecteren en evalueren met de kinderen mogelijk te maken.		
	Leerkrachtniveau Leerkrachten hebben een professionele reflectieve houding naar elkaar en de leerlingen. Leerkrachten kunnen feedback geven en ontvangen.		
	Schoolniveau Planmatig werken		

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		31-08-2021
	Visitatievoorzitter		10-06-2021

Voor de verdere procedure: zie notitie 'Daltonschool worden en blijven' op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'